



COMUNE DI ROMANA
PROVINCIA DI SASSARI

VERBALE N. 1 DEL 05.10.2023

L'anno **2023**, il giorno **5** del mese di **ottobre**, alle ore 15,15, si è riunito il tavolo della contrattazione decentrata, regolarmente convocato con nota prot. n. 2636 del 28.09.2023 e con all'ordine del giorno il seguente punto:

Esame proposta nuovo contratto decentrato integrativo parte normativa e preintesa;

Esame proposta contrattazione decentrata integrativa 2023 parte economica e preintesa;

Confronto su lavoro a distanza.

Sono presenti:

In rappresentanza della Parte pubblica:

Dott. Carta Giancarlo, Segretario Comunale: Presidente della Delegazione Trattante;

Dr.ssa Carmela Calaresu, Responsabile dei servizi amministrativi e finanziari: componente;

Ing. Luca Maccioni, Responsabile dei servizi tecnici: componente.

R.S.U.: Sig. Antonello Cuccuru, Istruttore Amministrativo.

Rappresentanti territoriali:

Sig. Armando Ruzzetto, CISL FP (collegato da remoto).

Segretario verbalizzante: Sig. Antonello Cuccuru.

Il Presidente, apre la discussione **sul primo punto all'ordine del giorno**, evidenziando che la programmazione delle risorse del salario accessorio (**il fondo costituito è illustrato nell'all.A**) è coerente con le direttive formulate dalla Giunta comunale con deliberazione n. 3 del 19.01.2023. Tenuto conto delle priorità ivi indicate, nonché delle risorse disponibili e di quanto disposto dall'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., per il corrente anno saranno riconosciute secondo i criteri di selettività previsti dal vigente CCDI n. 2 progressioni orizzontali, di cui n.1 nell'area dei Funzionari ed E.Q e n. 1 nell'area degli Istruttori.

Le parti concordano che eventuali economie relative alle indennità condizioni lavoro siano destinate ad incrementare le risorse disponibili per la performance individuale.

Si prevede, altresì, la possibilità di destinare quota parte delle risorse per adeguare proporzionalmente l'importo 2023 delle indennità in favore del personale titolare di incarichi di

E.Q., che risultano in ogni caso essere inferiori all'importo previsto a seguito dell'ultima pesatura. L'incremento previsto è stabilito nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 23 comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii..

Quanto sopraesposto e di seguito riportato (**all. B**), è approvato all'unanimità.

Si passa al **secondo punto all'ordine del giorno**.

Le parti condividono la proposta di contratto decentrato integrativo, parte normativa, preliminarmente ricevuto ed esaminato. A seguito di ulteriore approfondimento ed in piena condivisione, vengono unanimemente condivise le modifiche proposte, secondo la versione di seguito allegata (**all. C**).

Si passa al **terzo ed ultimo punto all'ordine del giorno**, recante il confronto sull'organizzazione del lavoro a distanza, quale modalità non prevalente di esecuzione del rapporto di lavoro da svolgere nelle forme di lavoro agile o da remoto. Viene precisato che la prestazione al di fuori dalla sede di lavoro non potrà svolgersi per più di 5 giorni/mese, secondo un calendario da concordare preventivamente, che terrà conto dell'esiguità del personale in servizio, delle esigenze dell'amministrazione e, quindi, della necessità di salvaguardare in ogni caso la quotidiana presenza di personale in sede.

Lo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità a distanza, tenuto conto delle peculiarità della struttura organizzativa, costituita da soli 5 dipendenti, potrà essere autorizzato se sussistono le seguenti condizioni:

- a) non dovrà pregiudicare o ridurre la fruizione e la qualità dei servizi erogati all'utenza;
- b) dovrà essere preventivamente accertata la possibilità di svolgimento almeno in parte dell'attività assegnata al dipendente all'esterno degli uffici comunali, senza, pertanto, la necessità della costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- c) dovranno essere messi a disposizione gli strumenti tecnologici essenziali e idonei a garantire il regolare svolgimento delle prestazioni lavorative richieste al dipendente e, nel contempo, a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal dipendente nello svolgimento delle prestazioni in modalità a distanza;
- d) dovrà essere sottoscritto preventivamente un accordo individuale di cui all'art. 18 comma 1 del d.lgs. n. 81/2017 e ss.mm.ii.;
- e) dovrà essere assicurato in modo prevalente lo svolgimento dell'attività in presenza;
- f) i risultati delle prestazioni lavorative eseguite in modalità a distanza dovranno essere monitorabili, misurabili e valutabili, anche attraverso specifici indicatori;
- g) dovrà essere prevista la possibilità di recesso unilaterale da parte dell'ente o del dipendente, in funzione di apposita motivazione;
- h) il lavoro a distanza sarà sottoposto ad attività di monitoraggio e valutazione, al fine di appurare l'efficacia

Le indicazioni emerse nel confronto, rispetto alle quali si riscontra unanime condivisione, costituiranno presupposto essenziale per la nuova disciplina regolamentare sul lavoro a distanza, che sarà sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.

Alle ore 16,15 si concludono i lavori.

Il Segretario verbalizzante

Le parti.



CARTA
GIANCARLO
05.10.2023
15:41:52 UTC



CARMELA
CALARESU
05.10.2023
15:45:52 UTC



antonello
cuccuru
05.10.2023
16:49:09
GMT+01:00



LUCA MACCIONI
COMUNE DI
ROMANA
RESPONSABILE
UFFICIO TECNICO
05.10.2023 16:52:55
GMT+01:00



Firmato digitalmente da:
RUZZETTO ARMANDO FRANCESCO
Firmato il 06/10/2023 09:04
Seriale Certificato: 1064014
Valido dal 11/01/2022 al 11/01/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

All. A - Costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
COMUNE DI ROMANA

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	14.078,95
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	416,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	452,53
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	422,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	447,20
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	
	TOTALE RISORSE STABILI	15.817,18
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	14.078,95
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 1.606,62
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art. 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	2.070,18
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 e 2022	845,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	358,51
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	297,86
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	5.178,17
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	1.606,62
	TOTALE FONDO 2023	20.995,35
	Di cui assoggettati a limite 2016	15.685,57
	Riduzione per superamento limite 2016	-
	FONDO 2023 DA APPROVARE	20.995,35

838,50

89

AII. B - FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	20.995,35
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	7.843,02
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	2.350,00
Indennità di comparto	2.504,59
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI

12.697,61

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE

8.297,74

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Performance organizzativa	510
Performance individuale e competenze professionali e comportamenti organizzativi	2.078,88
Differenziazione premio individuale	316,00
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	1.600,00
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
	-
Indennità condizioni lavoro	276,00
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	
	-
Altri istituti variabili	2.070,18

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI

6.851,06

TOTALE UTILIZZO FONDO

19.548,67

Residui

1.447



COMUNE DI ROMANA
PROVINCIA DI SASSARI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ROMANA

TRIENNIO 2023/2025

(All.C-Preintesa del 05.10.2023)

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale di riferimento.....	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 - Relazioni sindacali	4
Art. 4 - Assemblee.....	6
Art. 5 - Diritto di affissione	6
Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento.....	6
Art. 7 - Formazione ed aggiornamento del personale.....	7
Art. 8 - Interpretazione autentica delle norme contrattuali	8
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	10
Art. 9 - Quantificazione delle risorse.....	10
Art. 10 - Strumenti di premialità	10
Art. 11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	11
Art. 12 - Differenziazione del premio individuale.....	12
Art. 13 – Progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali)	13
Art. 14 – Indennità e compensi aggiuntivi: principi generali	14
Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro.....	15
Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	17
Art. 17 - Indennità di reperibilità.....	20
Art.18 - Indennità di servizio esterno della Polizia locale (art. 100 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022) ...	21
Art. 19 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	21
Art. 20 - Cumulo di indennità	22
Art. 21 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	22
Art. 22 - Compensi aggiuntivi per i funzionari titolari di EQ.....	22
TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI	23
Art. 23 - Personale comandato o distaccato.....	23
Art. 24 - Personale in gestione associata	23
Art. 25 - Piani di razionalizzazione.....	23
Art. 26 - Orario di lavoro.....	24
Art. 27 - Lavoro straordinario	25
Art. 28 - Banca delle ore	25
Art. 29 - Servizio mensa e buoni pasto.....	26

Art. 30 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area di vigilanza.....	27
Art. 31 - Individuazione dei servizi minimi essenziali.....	27
Art. 32 - Contingenti minimi.....	27
Art. 33 - Procedura di attivazione dei contingenti minimi.....	28
Art. 34 - Lavoro agile.....	28
Art. 35 – Misure di welfare integrativo.....	29
Art. 36 - Mancato accordo.....	29
Art. 37 - Disposizioni finali.....	29

COMUNE DI ROMANA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale di riferimento

1. Il presente contratto decentrato integrativo costituisce parte integrante e complementare del contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato e, pertanto, va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Sono fatte salve eventuali successive modifiche o integrazioni derivanti dalla ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio, o dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Il presente contratto è stipulato sulla base delle previsioni del Contratto collettivo nazionale del lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali 2019/2021, stipulato in data 16.11.2022.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato (se presente).
2. Si riferisce al triennio 2023/2025 e sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo finora sottoscritto. Alla scadenza è previsto il rinnovo tacito, qualora non sia data disdetta dalle parti e mezzo posta elettronica certificata, almeno 3 mesi prima. Restano in ogni caso in vigore le disposizioni del presente contratto fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto decentrato integrativo, salvo in caso in cui intervengano norme contrastanti di legge o della contrattazione collettiva nazionale.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Tale sistema, che costituisce presupposto per il corretto esercizio dell'informazione, si articola nei seguenti modelli relazionali, distinti per materia:
 - contrattazione decentrata integrativa;
 - confronto;
 - informazione ed esame congiunto, nei casi di cui all'art. 6 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001, in caso di processi di riorganizzazione degli uffici nei casi di esuberi o avvio di processi di mobilità, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001.
3. Le relazioni sindacali dell'ente sono curate attraverso un sistema di funzioni che coinvolgono oltre agli organi di indirizzo, anche i seguenti soggetti:
 - per l'amministrazione: la delegazione trattante di parte datoriale (o pubblica).
 - per la parte sindacale: i rappresentanti delle oo.ss. di categoria firmatarie del CCNL e la RSU.
4. Le parti potranno richiedere la partecipazione di esperti, senza alcun potere negoziale, per approfondire particolari aspetti tecnici dell'argomento che si intende discutere.
5. Di ogni seduta convocata per la trattazione delle materie di competenza, deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dei lavori della in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'ente; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione al termine della seduta, ovvero al più tardi nella seduta immediatamente successiva. A tal fine le parti possono sottoscrivere il verbale anche in forma digitale.
6. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
7. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti.
8. Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 commi 5 e 6 del CCNL Comparto funzioni locali del 16.11.2022 (ipotesi di mancato accordo), nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione decentrata, saranno riportate le posizioni delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
9. Gli istituti dell'informazione e del confronto vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dalle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva.

Art. 4 - Assemblee

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio personale, di norma, almeno 3 giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

Art. 5 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

Art. 6 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7 - Formazione ed aggiornamento del personale

1. La formazione del personale costituisce strumento imprescindibile del processo di cambiamento della pubblica amministrazione, strettamente correlato alle nuove tecnologie dell'informazione e comunicazione, nonché agli obblighi diretti e correlati in materia di trasparenza ed accessibilità.
2. Il Comune, sia in forma singola, sia tramite accordi per la gestione associata con l'Unione Comuni, promuove forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione, la riconversione, la valorizzazione e la specializzazione di tutto il personale, garantendo sempre le pari opportunità.
3. A tal fine l'Ente destina annualmente almeno l'1% della spesa complessiva del personale riferita all'anno precedente.
4. Con cadenza periodica, possibilmente entro i primi trenta giorni dall'approvazione del bilancio, i responsabili di servizio individuano i fabbisogni formativi, ai fini della definizione di un piano unitario di formazione del personale dell'ente. Il predetto piano è comunicato alle parti sindacali.
5. La formazione professionale è prioritariamente organizzata con partecipazione obbligatoria; il personale, pertanto, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'ente.
6. Le attestazioni conseguite nel corso di formazione dal singolo dipendente sono acquisite dall'Ufficio personale, che provvede ad aggiornarne il fascicolo.
7. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente contratto decentrato, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento: corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa.

8. La formazione e l'aggiornamento, anche nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di accrescimento delle professionalità interne e di operatività, da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
- favorire la diffusione della cultura della prevenzione della corruzione e la trasparenza dell'azione amministrativa;
 - favorire l'utilizzo dell'ICT e dei comportamenti innovativi;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
 - favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
 - favorire lo sviluppo di professionalità polivalenti all'interno dell'ente;
 - favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

Art. 8 - Interpretazione autentica delle norme contrattuali

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, i membri della delegazione trattante si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione degli elementi di fatto e di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

COMUNE DI ROMANA

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 9 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Il Fondo è costituito dalla una parte consolidata di risorse stabili, da una parte variabile, annualmente determinata. Si applicano le disposizioni di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse variabili possono essere rese disponibili solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

Art. 10 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a. i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili;
 - c. la retribuzione di risultato per i titolari di incarichi di EQ (elevata qualificazione) secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - d. le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
 - e. differenziazione del premio individuale.
2. In assenza di un sistema di valutazione, di verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance.

3. Per tutti i livelli di valutazione l'ente garantisce la trasparenza (intesa come accessibilità totale) delle informazioni concernenti la misurazione e valutazione della performance. A tal fine pubblicherà nella sezione amministrazione trasparente del sito la metodologia di valutazione ed i piani delle performance.
4. I soggetti competenti a valutare le performance sono individuati nella metodologia di valutazione adottata.
5. La metodologia contiene, inoltre, specifiche disposizioni per la definizione delle modalità e termini del contraddittorio.

Art. 11 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
 - e. selettività del sistema premiante: ossia il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dai soggetti preposti alla valutazione;
 - f. effettiva diversificazione dei trattamenti economici accessori correlati alla significativa differenziazione dei giudizi sulla misurazione e valutazione della performance.
2. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del

correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
5. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso.
6. Sono, altresì, esclusi dalla ripartizione i lavoratori che non abbiano prestato servizio nel corso dell'anno per almeno tre mesi continuativi e per i quali non sia, pertanto, possibile esprimere una valutazione.

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale

1. In conformità all'art. 81 del CCNL Comparto funzioni Locali del 16.11.2022, al dipendente che consegue la valutazione di performance individuale più elevata è assegnata una maggiorazione del premio individuale in misura pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per il periodo di vigenza del presente contratto, la maggiorazione in argomento è attribuita annualmente ad una sola unità appartenente ad una delle seguenti aree individuate nel nuovo sistema di classificazione: operatori, operatori esperti, funzionari e dell'elevata qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).
3. Nel caso di parità di punteggio conseguito, la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita al dipendente che avrà conseguito un punteggio più elevato nelle competenze professionali.

Art. 13 – Progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali)

1. L'istituto dei "differenziali stipendiali" si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.
2. La contrattazione decentrata annuale determina la somma destinata al fondo per le progressioni dell'anno. In relazione all'entità della somma stanziata la contrattazione decentrata definisce, altresì, il numero delle progressioni da ammettere a selezione, non superiore al 40% del personale in servizio per ciascuna area (arrotondato all'unità superiore).
3. Le posizioni economiche all'interno della categoria sono attribuite attraverso una selezione che avviene secondo le seguenti procedure: è effettuato un avviso pubblico interno all'ente, nel quale sono specificati la data entro la quale deve essere presentata domanda, i requisiti di ammissibilità, criteri selettivi e la documentazione richiesta.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono necessari i seguenti requisiti:
 - a) avere maturato un'anzianità di almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita; a partire dalla data di decorrenza delle progressioni effettuate. Nel calcolo del periodo si tiene conto di quanto segue: a1) in caso di dipendenti assunti con mobilità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione; a2) in caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità; a3) in caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
 - b) non aver subito provvedimenti disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori alla multa. Se alla scadenza della presentazione delle domande sono in corso procedimenti disciplinari, il dipendente è ammesso con riserva e, qualora rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, all'esito del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, viene escluso dalla procedura.
5. La valutazione totale sarà data dalla somma scaturita da:
 - A) media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime 3 disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio delle valutazioni individuali (performance individuale) è dato dalla somma dei punteggi della performance individuale riferita agli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi. Il punteggio derivante dalla media delle

valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 70. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B) Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente l'ambito professionale di riferimento (fino ad un massimo di 27,5 punti): per ciascun anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito vengono assegnati 2,5 punti. Il numero massimo di anni di anzianità cui attribuire i punti è di 11 anni, per un massimo di 27,5 punti. Per i periodi infrannuali, il punteggio è attribuito proporzionalmente, in base ai mesi di anzianità nel profilo professionale.

C) Capacità culturali e professionali (fino ad un massimo di 2,5 punti): si terrà conto di abilitazioni e attestazioni conseguiti a seguito della frequenza a percorsi formativi, secondo le indicazioni che seguono. Saranno attribuiti:

C2) 0,5 punti per ogni titolo conseguito dai dipendenti a seguito della frequenza di corsi di formazione e/o aggiornamento non organizzati dal Comune o dall'Unione di cui fa parte, ai quali abbiano partecipato di loro iniziativa e a loro spese.

6. Al termine della valutazione è stilata una graduatoria di merito tra i dipendenti che abbiano riportato un punteggio non inferiore a 75/100.
7. In aggiunta ai punteggi attribuibili con i criteri sopra descritti, al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da almeno 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.
8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento; in subordine, con la maggiore anzianità anagrafica e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.
9. In sede di contrattazione decentrata saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie.
10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definitiva.

Art. 14 – Indennità e compensi aggiuntivi: principi generali

1. Le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni con rapporto di lavoro di tipo part time verticale, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di contrattazione decentrata.

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 e 84 bis del CCNL 16.11.2022 (le cui risorse sono a carico del fondo) sono i dipendenti non titolari di incarichi di EQ che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché quelle implicanti il maneggio di valori. È esclusa dal computo delle indennità qualsiasi giornata di assenza dal lavoro, a prescindere dal motivo dell'assenza.
2. Tenuto conto delle dimensioni dell'ente (popolazione inferiore a 1.000 abitanti) e delle caratteristiche socio-ambientali, per la determinazione della misura massima giornaliera di tale indennità, si stabilisce un limite massimo giornaliero di € 3,00.
3. Ai fini della parametrizzazione dell'indennità condizioni lavoro, si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a. INCIDENZA % DELLE CAUSALI
 - i. Rischio: fino al 40% (€ 1,20 al giorno) dell'indennità teorica massima
 - ii. Disagio: fino al 40% (€ 1,20 al giorno) dell'indennità teorica massima
 - iii. Maneggio: fino al 20% (€ 0,60 al giorno) dell'indennità teorica massima

4. **Per attività rischiose** (pur essendo assenti allo stato attuale dipendenti adibiti a tali tipologie di attività), si intendono quelle individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile di servizio. A titolo non esaustivo si considerano attività rischiose pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale:
- a) attività che comportano esposizione diretta e continua al rischio di utilizzo di agenti chimici (quali solventi, vernici), esposizione ad agenti fisici (quali rumore e vibrazioni) e a potenziali contatti con agenti biologici (a titolo esemplificativo nella pulizia di scarichi, tombini, fognature);
 - b) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici (a titolo esemplificativo nelle attività di taglio alberi);
 - c) attività che comportano esposizione diretta e continua a rischio derivanti dalla guida di automezzi, scuolabus.
5. **Per attività disagiate** si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. A titolo non esaustivo, si considerano attività particolarmente **disagiate**, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti e connesse, a:
- a) articolazione dell'orario di servizio nelle ore pomeridiane in misura tale da creare disagi alle relazioni familiari e di gestione del tempo libero; utilizzazione in parte presso l'ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni;
 - b) prestazione lavorativa resa in più sedi di lavoro, oltre a quella assegnata contrattualmente;
 - c) prestazione lavorativa resa in condizioni climatiche fisiche e relazionali tali da creare notevole disagio psicofisico.
 - d) marcata differenza di mansioni richieste nell'ambito della stessa categoria di appartenenza con particolare riferimento agli uffici/servizi che in determinati periodi dell'anno, per esigenze dell'utenza e di quelle organizzative dell'ente, richiedono un impegno lavorativo continuativo in orario antimeridiano e pomeridiano.
6. L'indennità correlata al maneggio di valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa nel corso dell'anno.
- a. Da € 200,00 ad € 2.000,00: € 0,30;

- b. Da € 2.000,01 ad € 10.000,00: € 0,42;
- c. Da € 10.000,01 ad € 15.000,00: € 0,54;
- d. Oltre € 15.000,00: € 0,60;

7. I responsabili di servizio:

- attestano la sussistenza delle condizioni che determinano l'attribuzione condizioni lavoro;
- procedono alla valutazione delle singole posizioni, sulla base dei criteri individuati;
- determinano il valore di riferimento della misura dell'indennità da corrispondere.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. Le indennità per specifiche responsabilità possono essere riconosciute a tutti i dipendenti dell'ente che non sono titolari di incarichi di EQ, per compensare l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino ad un massimo di € 3.500,00 (Imax).
2. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato dal responsabile di servizio competente.
3. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è limitata a specifiche e complesse responsabilità, comunque non riconoscibili come superiori, in quanto prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Non possono essere, pertanto, retribuiti con la suddetta indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi dell'ente.
4. Costituiscono requisiti minimi per il conferimento:
 - a) La responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso, tra quelli di seguito indicati:
 - partecipazione come componente a commissioni di gara e concorso;
 - conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - istruttoria di procedimenti di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
 - conduzione di sistemi relazionali complessi (ad es. conferenze di servizi, ancorché senza poteri decisionali);
 - rendicontazione di significative risorse economiche;

- attività sostitutive nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - elaborazione di pareri e supporti consulenziali in generale;
 - funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy,...);
 - funzioni di RUP;
- b) Responsabilità operative particolarmente rilevanti specifiche;
- c) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi.
5. Le posizioni di specifica responsabilità sono annualmente individuabili ed istituibili dall'ente in stretta correlazione all'effettiva disponibilità, nell'ambito del fondo per la retribuzione accessoria del personale, delle risorse finanziarie per tale finalità.
6. Il budget annuo da destinare alla remunerazione dell'istituto è stabilito in sede di contrattazione decentrata, previo rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a cura dei responsabili di servizio.
7. In sede di conferenza tra Segretario Comunale e responsabili di servizio è determinata annualmente la ripartizione del budget complessivo tra i servizi autonomi dell'ente.
8. Ciascun responsabile di servizio provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, protocollata e consegnata.
9. La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri specifici:

Criterio specifico	Punteggi intermedi	Punteggio max attribuibile
1. Numero e complessità dei procedimenti/ processi nell'ambito dei quali si esplica la funzione di specifica responsabilità	a 1 procedimento/processo: 1 Da 2 a 3: 2 Da 4 a 5: 4 Oltre 5: 6	A=6

<p>2. Rilevanza economica o giuridica verso l'esterno o verso l'Amministrazione, connessi allo sviluppo delle funzioni di specifica responsabilità</p>	<p style="text-align: center;">b</p> <p>Bassa: 1</p> <p>Media: 3</p> <p>Alta: 6</p>	<p style="text-align: center;">B=6</p>
<p>3. Responsabilità istruttorie relative a procedimenti complessi e gestione di rapporti e/o relazioni con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto</p>	<p style="text-align: center;">c</p> <p>Bassa: 2</p> <p>Media: 4</p> <p>Alta: 6</p>	<p style="text-align: center;">C=6</p>
<p>4. Concorso fondamentale alle decisioni del Responsabile di Servizio, che implica conoscenze di tipo altamente specialistico</p>	<p style="text-align: center;">d</p> <p>Basso: 2</p> <p>Medio: 4</p> <p>Alto: 6</p>	<p style="text-align: center;">D=6</p>
<p>5. Relazioni sistematiche e complessità delle strutture entro le quali è svolta la funzione, anche in relazione al personale coordinato o all'incidenza trasversale dello svolgimento delle attività</p>	<p style="text-align: center;">e</p> <p>Basso: 1</p> <p>Medio: 3</p> <p>Alto: 6</p>	<p style="text-align: center;">E=6</p>
<p>1. Esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi</p>	<p style="text-align: center;">f</p> <p>1 funzione: 1</p> <p>2 funzioni: 2</p> <p>3 o più funzioni 5</p>	<p style="text-align: center;">F=5</p>

Punteggio complessivo= a+b+c+d+e+f

La determinazione dell'importo economico corrispondente all'indennità valutata si ottiene con applicazione del punteggio complessivo (P) come sopra calcolato, alle fasce per scaglioni di valore di seguito riportate:

Fascia di valore	Scaglione di punteggio	% indennità spettante (I)
A	26-30	100%
B	20-25	80%
C	15-20	60%
D	10-14	30%
E	5-9	10%

L'indennità spettante è pari a **Indennità=Imax*I**

Se il punteggio complessivo raggiunto è inferiore a 5, non è riconosciuta l'indennità per specifica responsabilità di cui al presente articolo.

10. La liquidazione dell'indennità è disposta dal responsabile di servizio annualmente ed è corrisposta non oltre il mese di dicembre dell'anno di riferimento (è ammessa anche l'erogazione su base mensile). Eventuali residui determinati a consuntivo confluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio dell'anno successivo. Gli importi riconosciuti potranno essere proporzionalmente ridotti, in ragione delle risorse effettivamente assegnate in sede di contrattazione decentrata.
11. Gli incarichi che danno il diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno e possono essere rinnovati, aggiornati o revocati in relazione a possibili mutamenti contrattuali, organizzativi, ovvero in conseguenza di sospensione dal servizio per effetto di procedimento disciplinare o penale, nonché accertata inadempienza dell'incaricato, anche in corso d'anno, con atto scritto e motivato.

Art. 17 - Indennità di reperibilità

1. Il responsabile del servizio interessato stabilisce eventuali turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla ed individua il modulo del turno da garantire con la pubblicazione degli stessi in apposito spazio accessibile a tutti.

Art.18 - Indennità di servizio esterno della Polizia locale (art. 100 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

1. Al personale della Polizia Locale che dovesse rendere in via continuativa in virtù dell'organizzazione del lavoro adottata, la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, è attribuita un'indennità di servizio esterno, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:
 - A. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno € 1,00
 - B. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno € 1,50
 - C. Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo € 2,00
3. L'indennità in argomento è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. Il servizio viene considerato come svolto all'esterno qualora sia stato espletato nella forma di attività di vigilanza esterna, nell'arco della giornata, per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile del servizio e dall'attestazione dello stesso sullo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno e di vigilanza (se previste), con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva, mentre non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art. 19 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Il personale impiegato in attività di sicurezza e polizia stradale indispensabili per lo svolgimento di iniziative di carattere privato, è remunerato con un compenso di ammontare corrispondente a quello previsto per il lavoro straordinario di cui all'art. 32 comma 5 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022. è, inoltre riconosciuto un riposo compensativo di durata corrispondente a quella della

prestazione lavorativa resa nelle giornate di sabato, domenica o nelle giornate festive infrasettimanali.

2. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuabile per le ore di straordinario. E non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.
3. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi precedenti sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti privati organizzatori delle attività.

Art. 20 - Cumulo di indennità

1. Ciascun dipendente potrà cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse.

Art. 21 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In riferimento alle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (ex art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999), oltre a quanto previsto dal presente contratto decentrato integrativo, possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'ente.

Art. 22 - Compensi aggiuntivi per i funzionari titolari di EQ

Ai titolari di incarichi di elevata qualificazione, oltre l'indennità di posizione e di risultato, qualora sussistano i presupposti in funzione delle attività svolte, sono riconosciuti i trattamenti accessori di cui all'art. 20 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 23 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 24 - Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato.

Art. 25 - Piani di razionalizzazione

1. Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento (compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche) ai sensi dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06/07/2011.
2. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Pertanto non potranno riferirsi a potenziali risparmi di spesa, ma dovranno consentire l'esatta individuazione di spese effettivamente sostenute dall'ente e rilevate nell'ultimo rendiconto di gestione approvato. Alla determinazione delle economie di spesa non concorrono i risparmi derivanti dall'applicazione della normativa vigente in materia di contenimento della spesa pubblica.
3. Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa (come risorsa variabile e non consolidabile). Di tale economia il 50% sarà destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 in particolare al personale direttamente coinvolto.
4. I Piani di razionalizzazione approvati dal Comune sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

5. I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.
6. I risparmi sono certificati dall'organo di controllo.

Art. 26 - Orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro saranno improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:
 - a. Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
 - b. Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
 - c. Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile in entrata e in uscita, assicurando comunque la presenza di tutto il personale nelle quattro ore centrali della fascia antimeridiana e nelle due ore centrali nella fascia pomeridiana;
 - d. Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore;
 - e. Solidarietà: assicurare particolari articolazioni ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o per favorire il conseguimento di titoli culturali e/o formativi o per favorire i tempi della famiglia.
2. Le parti concordano di articolare l'orario di lavoro su 5 giornate lavorative dal lunedì al venerdì dalle 8,00 alle 14,00, con effettuazione di due rientri pomeridiani dalle 14,30 alle 17,30.
3. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è ammessa la flessibilità oraria, nelle seguenti fasce, previa comunicazione al responsabile di servizio:
 - a. In entrata antimeridiana, è consentita la flessibilità con anticipo o posticipo fino ad un massimo di 1 ora.
 - b. In uscita antimeridiana, è consentita la flessibilità con anticipo o posticipo fino ad un massimo di 1 ora.

4. Fermo restando l'obbligo di conseguimento del monte ore settimanale di 36 ore, le parti concordano di consentire la gestione flessibile di detto orario, previo assenso del responsabile di servizio.
5. Nella fascia oraria dalle ore 9,00 alle 13,00 dovrà essere sempre garantita la presenza in servizio del personale.

Art. 27 - Lavoro straordinario

1. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 01/04/1999 e ss.mm.ii., rideterminato non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01/04/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare con la parte sindacale entro il mese di Febbraio di ogni anno, il budget orario dei servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti potranno incontrarsi durante l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere sempre preventivamente autorizzate dal responsabile di servizio, anche nella misura, al fine di consentire un effettivo rispetto dei vincoli quantitativi e di spesa in materia.
4. Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario, in quanto manca la finalizzazione al soddisfacimento di esigenze organizzative dell'ente che deriva appunto dall'autorizzazione.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

Art. 28 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscano, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi (o in retribuzione), o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. A tal fine, a fronte della richiesta del dipendente, deve riscontrarsi specifica autorizzazione del Responsabile di servizio. In caso di valutazione negativa, motivata esclusivamente da esigenze organizzative e di servizio, l'ente potrebbe anche ammettere solo una assenza di durata inferiore a quella richiesta dal dipendente.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
7. Si stabilisce in 36 ore, elevabili ulteriori 36 in casi eccezionali, il limite massimo accumulabile nel conto ore individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 29 - Servizio mensa e buoni pasto

1. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dal Comune, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di legge e dei CCNL vigenti.
2. Possono usufruire della mensa (sostituito con buoni pasto) i dipendenti che prestino effettivamente attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane (la durata della prestazione lavorativa giornaliera non deve essere inferiore a 8 ore), con una pausa non superiore a 1,5 ore e non inferiore a 30 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. La determinazione del valore del buono pasto è stabilita con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 30 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area di vigilanza

1. L'Amministrazione si impegna a favorire la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 285/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.
2. Le modalità attuative della previsione di cui al comma 1 saranno definite con specifico accordo tra le parti sottoscrittici il presente contratto.

Art. 31 - Individuazione dei servizi minimi essenziali

Sono da considerare essenziali in caso di sciopero, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83 e dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali, stipulato in data 19.9.2002, i seguenti servizi:

SERVIZIO	PRESTAZIONI GARANTITE
STATO CIVILE	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
ELETTORALE	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
POLIZIA LOCALE	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitario obbligatorio; pronto intervento; rilevazione infortunistica stradale.
PROTEZIONE CIVILE	Da garantire con personale in reperibilità tra Polizia locale e Ufficio Tecnico

Art. 32 - Contingenti minimi

In riferimento ai servizi essenziali di cui all'art. precedente, nelle more dell'approvazione di specifiche disposizioni regolamentari da parte del Comune, sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dall'effettuazione dello sciopero, suddivisi per servizi e categoria:

SERVIZIO	CATEGORIA PROFESSIONALE	CONTINGENTE IN SERVIZIO
----------	-------------------------	-------------------------

STATO CIVILE	Operatore esperto	1
ELETTORALE	Operatore esperto	1
POLIZIA LOCALE	Operatore esperto	1
PROTEZIONE CIVILE	Funzionario titolare di EQ	1

Art. 33 - Procedura di attivazione dei contingenti minimi

1. I responsabili di servizio, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti nel precedente articolo 50, adottando per la scelta anche criteri di rotazione, ove possibile.
2. I nominativi sono comunicati alla rappresentanza sindacale unitaria, alle organizzazioni territoriali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove possibile.
3. E' fatto divieto ai responsabili di servizio di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

Art. 34 - Lavoro agile

1. Il lavoro agile, quale strumento organizzativo innovativo, si pone come i seguenti obiettivi: a) Agevolare la conciliazione vita-lavoro; b) Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo; c) Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.
2. Esso consente al personale di poter svolgere la prestazione di lavoro subordinato, con modalità spazio-temporali innovative, garantendo pari opportunità e non discriminazione ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dalla sede di lavoro assegnata non costituisce una variazione della stessa, non modifica in alcun modo la situazione giuridica del rapporto di lavoro, quanto ad inquadramento, profilo e mansioni e non modifica la relativa sede di lavoro di

assegnazione, così come non incide sull'orario di lavoro contrattualmente previsto e non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

4. La realizzazione dell'obiettivo minimo di cui all'art. 14 della Legge n. 124 del 7 agosto 2015 sarà attuata mediante un processo per fasi, anche di carattere sperimentale, al fine di individuare le attività dell'Amministrazione potenzialmente idonee ad essere esercitate mediante il lavoro agile e i possibili destinatari.
5. Con apposito Regolamento approvato dalla Giunta Comunale, saranno definite le modalità di attuazione del lavoro agile.
6. Al termine della fase sperimentale, l'Amministrazione, in virtù degli esiti della suddetta fase, si riserva la possibilità di modificare e/o integrare la presente regolamentazione.

Art. 35 – Misure di welfare integrativo

1. Compatibilmente con le risorse aggiuntive stanziare in Bilancio, l'Amministrazione stabilisce con apposita deliberazione di Giunta comunale la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - borse di studio per figli meritevoli;
 - polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Art. 36 - Mancato accordo

1. In caso di mancato accordo per la stipulazione del contratto integrativo, è facoltà dell'Amministrazione provvedere con atto unilaterale motivato, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, qualora la stessa ravvisi nello stallo della trattativa un pregiudizio economico per l'ente.
2. Restano ferme le procedure di controllo previste dall'art. 40 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 37 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economici, derivanti dalla stipula del nuovo futuro CCNL, rimane in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi, salvo diversa determinazione delle parti.

Comune di Romana

Provincia di Sassari.

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Contratto collettivo decentrato integrativo. Controllo sulla compatibilità dei costi e relativa certificazione degli oneri.
--

L'organo di revisione economico-finanziaria del comune intestato, al fine di rendere concreta la collaborazione con il consiglio comunale nella sua funzione di controllo e di indirizzo, così come prescritto dall'art. 239, comma 1, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

Vista LA QUANTIFICAZIONE, PER L'ANNO 2023, DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE) (Artt. 31 e 32 del C.C.N.L. sottoscritto il 22.01.2004 – Art. 4 del C.C.N.L. 09.05.2006) - art. 8 del CCNL 11.04.2008 - art. 4 del C.C.N.L. 31 luglio 2009; art 8 comma 6, del C.C.N.L. 21 maggio 2018

Visto l'art.8, comma 6, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, che testualmente recita:

“il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”

Visto, inoltre, l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come sostituito dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede:

“1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio o quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.”;

Vista l'ipotesi di contrattazione e di destinazione delle risorse come da verbale della delegazione trattante del 5 ottobre 2023

Visto il Prospetto relativo al Fondo incentivante anno 2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario

Visto lo statuto comunale;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”;

Esaminati attentamente gli atti suddetti;

Visto il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2023/2025, definitivamente approvato;

C E R T I F I C A

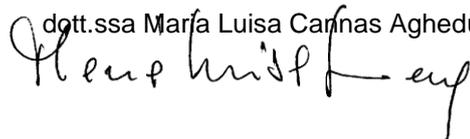
Che i costi della contrattazione decentrata di cui in premessa, ammontano a complessivi €. 20.995,35 per l'anno 2023, e che

SONO COMPATIBILI CON I VINCOLI DI BILANCIO E QUELLI DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELLE NORME DI LEGGE;

Sassari 12.10.2023

Il Revisore

dott.ssa Marfa Luisa Carnas Aghedu





COMUNE DI ROMANA
PROVINCIA DI SASSARI

VERBALE N. 2 DEL 09.11.2023

L'anno **2023**, il giorno **9** del mese di **novembre**, alle ore 15,00, si è riunito il tavolo della contrattazione decentrata, regolarmente convocato con nota prot. n. 3073 del 06.11.2023 e con all'ordine del giorno il seguente punto:

Sottoscrizione contratto decentrato integrativo parte normativa e ed economica.

Sono presenti:

In rappresentanza della Parte pubblica:

Dott. Carta Giancarlo, Segretario Comunale: Presidente della Delegazione Trattante;

Dr.ssa Carmela Calaresu, Responsabile dei servizi amministrativi e finanziari: componente;

Ing. Luca Maccioni, Responsabile dei servizi tecnici: componente.

Dr.ssa. Silvia Sias, Responsabile dei servizi socio-culturali e pubblica istruzione: componente.

R.S.U.: Sig. Antonello Cuccuru, Istruttore Amministrativo.

Rappresentanti territoriali:

Sig. Armando Ruzzetto, CISL FP (collegato da remoto).

Segretario verbalizzante: Sig. Antonello Cuccuru.

Il Presidente richiama il precedente verbale n. 1/2023 relativo alla preintesa e dà atto che è stato acquisito con nota prot. n. 3032 del 02.11.2023 il parere del revisore dei conti in ordine alla compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Informa, inoltre, che la Giunta Comunale con deliberazione n. 73 del 02.11.2023, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2023.

Le parti, confermando quanto sottoscritto con la preintesa del 05.10.2023, sottoscrivono definitivamente il contratto decentrato integrativo parte economica 2023 e normativo 2023/2025, come da prospetto seguente:

AII. B - FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	20.995,35
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	7.843,02
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	2.350,00
Indennità di comparto	2.504,59
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **12.697,61**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE **8.297,74**

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Performance organizzativa	510
Performance individuale e competenze professionali e comportamenti organizzativi	2.078,88
Differenziazione premio individuale	316,00
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	1.600,00
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
	-
	-
Indennità condizioni lavoro	276,00
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
	-
Altri istituti variabili	2.070,18

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **6.851,06**

TOTALE UTILIZZO FONDO **19.548,67**

Residui **1.447**

Si conferma, come da preintesa, che le eventuali economie relative alle indennità condizioni lavoro siano destinate ad incrementare le risorse disponibili per la performance individuale. La proposta è unanimemente condivisa.

Alle ore 15,15 si concludono i lavori.

I Segretario verbalizzante

Le parti.

CARTA
GIANCARLO
09.11.2023
14:23:01
UTC



CARMELA
CALARESU
09.11.2023
14:29:51 UTC



antonello
cuccuru
09.11.2023
15:33:31
GMT+01:00



SIAS SILVIA
09.11.2023
15:34:38
GMT+01:00



LUCA MACCIONI
COMUNE DI
ROMANA
RESPONSABILE
UFFICIO TECNICO
09.11.2023 15:38:18
GMT+01:00



Firmato digitalmente da:
RUZZETTO ARMANDO FRANCESCO
Firmato il 09/11/2023 15:49
Seriale Certificato: 1064014
Valido dal 11/01/2022 al 11/01/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

